

“É necessário acertar na escolha do Gestor de Pessoas. Ele é vital ao bom resultado da empresa”

Publicado em 21 de Fevereiro de 2018



Não há hipótese! Não é possível imaginarmos o Sucesso Empresarial sem que este esteja diretamente relacionado a uma boa, digamos, de preferência, Excelente Gestão das Pessoas! O único “recurso” capaz de aprender e se desenvolver em uma organização é o ser humano o chamado Recurso Humano - RH. Doravante neste texto, eu prefiro tratá-lo como Profissional, prefiro retirar o ser humano do pacote de algo mais próximo de material e outros meios de produção. Acho o termo RECURSO pouco adequado a sua capacidade de geração de resultados. No meu entender ele é parte sim, mas, a outra parte da composição. “Não há empresa sem as duas partes; - Empresário (Dirigente) e Contratado (Profissional).” Portanto, o HOMEM não é algo qualquer,

não o compro na esquina. É o profissional que, conjuntamente com os demais, irão gerar inúmeros tipos de resultados, farão com que a empresa se mantenha ativa, funcione bem, ou não!

Ser o responsável pela área de Gestão das Pessoas é uma atribuição com responsabilidades bem mais amplas do que aquelas que muitas pessoas imaginam. Não é simplesmente, recrutar, selecionar, contratar, fazer a folha de pagamento e as demais tarefas atreladas à chamada Área de Pessoal ou Departamento de RH, ou coisa que o valha!



A estória aqui é outra, este profissional precisa, inicialmente, contratar ou identificar no próprio quadro de pessoal da empresa, Líderes. Eles são fundamentais ao sucesso dos negócios. Necessitam

liderar processos e obter, junto a sua equipe os resultados requeridos pelos seus superiores. Aqui, neste terreno, não há



mais espaço para o tal do autoritarismo, imposição de ordens, os Líderes de hoje somente são aceitos se demonstrarem competência para tal. São aqueles que estão sempre inspirando e motivando, lutando pelo desenvolvimento, pessoal e profissional dos membros da sua equipe, capazes de ouvir ideias e sugestões e, de tirarem dúvidas sem afetação, com naturalidade. São focados, mostram o caminho a ser seguido para que os resultados desejados sejam obtidos.

Considerando-se ainda, as constantes mudanças apresentadas pelo mercado, trazendo sempre novas propostas, as chamadas inovações no campo da Gestão de Pessoas, o profissional responsável pela área deverá incorporá-las sempre que estas se mostrarem efetivamente exequíveis e vantajosas. Há muita invenção de moda que somente agrega custo ao negócio. Aqui, todo o cuidado é pouco!

Uma atenção especial e constante deverá ser dada, por este profissional, às novas contratações exigidas por acréscimo de pessoal ou até por substituição de quadros, se for o caso. Há de se verificar, sempre, a possibilidade da transferência ou até mesmo, a promoção de profissional desenvolvido na própria casa.

O responsável pela Gestão de Pessoal, sendo um profissional focado na melhoria permanente dos profissionais a cargo da empresa, deverá concentrar-se em alguns pontos que os entendo chaves, conforme a seguir:

Plano de Cargos e Salários: Consiste na elaboração de um Plano de Cargos e Salários, onde deverão constar todas as profissões possíveis de contratação para ocupação de todos os campos do Organograma da empresa. O citado Organograma, criado com base na premissa de que é a melhor estrutura organizacional a ser utilizada para que sejam alcançados os resultados do seu interesse empresarial, o seu interesse em atender ao seu Plano Estratégico. Seus valores deverão estar alinhados com aqueles praticados pelo mercado. Obviamente, que os profissionais contratados se importam com o seu desenvolvimento pessoal e, desejam crescer como profissionais na empresa. A Tabela de Cargos e Salários, composta com algumas faixas e degraus em cada uma delas, para uma mesma profissão, se apresentam como fundamentais como massa de manobra para à sua gestão, assim como, de suma importância para que se crie outro ponto relevante, o Plano de Carreiras. Mas antes de nos atermos ao assunto, devemos lembrar que o pacote final da oferta ao profissional, o pacote da Remuneração, da RM, que é igual ao Salário mais Benefícios, deverá estar bem construído, ou seja, atenda bem ao profissional, pois queremos os melhores e, ao mesmo tempo, não deforme a estrutura de custos da empresa;



Plano de Carreiras: O Plano de Carreiras, elaborado com a competência exigida, promove uma melhor compreensão quanto aos desafios a serem enfrentados pelo profissional. Resultam em mais motivação no trabalho. Neste ponto, estaremos atuando em algo de enorme importância, ou seja, no cuidado para a Retenção e Desenvolvimento de Talentos, "Profissionais PROMESSA," como costume chamá-los. O Plano de Carreiras deverá

ser estruturado de forma a que cada profissional conheça o caminho a ser seguido dentro da organização. Deverá determinar as competências exigidas para atendimento a cada posição hierárquica e, ainda, qual é a expectativa da empresa em relação àquela posição.

Treinamento e Desenvolvimento: Esta preocupação do Gestor de Pessoas tem como objetivo a capacitação ou aprimoramento do desempenho dos profissionais em relação às suas competências comportamentais e técnicas. É, para além de assegurar uma maior **PRODUTIVIDADE** dos mesmos, compromisso com a Educação Corporativa.



Humanização das Relações: O Corpo Dirigente da empresa deverá estar sempre sintonizado com o Gestor de Pessoas no tocante a necessidade de que para a conservação de profissionais com elevada capacitação técnica, é requerido das empresas uma postura mais humana em relação a seu pessoal. Os Dirigentes das empresas precisam trabalhar e valorizar as atitudes, e isso se inicia, já a partir dos mesmos. Devem servir de exemplo a todo o efetivo de pessoal da organização.

Entrevista de Desligamento de Profissionais: É do conhecimento de todo bom Gestor de Pessoas, que um elevado índice de rotatividade de pessoal pode comprometer significativamente os resultados desejados pela organização. Já, no sentido inverso, ou seja, um baixo índice significa que, além de reter bons profissionais, a organização também está preparando bons profissionais para o seu futuro. A Entrevista de Desligamento de Profissionais, na verdade, é um meio de investigação sobre as causas e consequências da rotatividade na empresa. Por vezes, acabamos por descobrir que a

alta rotatividade de profissionais em uma determinada área está relacionada, diretamente, ao seu Líder, o qual vem atuando de forma inversa aos valores praticados pela empresa, ou até mesmo por estar passando por um mau momento pessoal, mas, sem saber ao certo, como resolvê-lo. É aí que entra o Gestor de Pessoas. Conhecendo o problema, este toma as devidas providências para que ocorra o ajuste da situação!

Poderia, ainda aqui, citar outros inúmeros pontos de importância deste profissional, o Gestor de Pessoas, o qual deve estar em constante atualização sobre as matérias de sua área, mas este artigo se faria muito longo. Lembro-lhes que um de seus grandes contributos, hoje em dia, é a divulgação para a Equipe Dirigente, em tempo hábil, de dados estatísticos quantitativos e qualitativos fiáveis, gerados em seu campo de atuação e trabalho. Sua planilha de informação é uma ferramenta de extrema importância. Certamente terá os seus dados com os valores realizados, os das tendências e, também as suas considerações levadas a efeito quando da tomada de decisões pelos Dirigentes e/ou Sócios da empresa nas suas reuniões ordinárias de acompanhamento e avaliação do Negócio.

Alexandre Rocha - Economista

MULTI - MÉTODOS
Consultoria e Gestão Empresarial
PCA - Presidente do Conselho de Administração

“A definição convencional de gestão é ter o trabalho feito através das pessoas, mas a real definição de gestão é desenvolver as pessoas através do trabalho”

autora: Agha Hasan Abedi